

UNIVERSIDADE DE LISBOA  
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**“CONNECTED 24/7”: *OFF-WORK HOURS TECHNOLOGY ASSISTED JOB DEMAND* E O BEM-ESTAR NO TRABALHO: O PAPEL MEDIADOR DA RELAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA**

**Inês Guedes Correia**

**MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA**

**Área de Especialização em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações**

**2019**

UNIVERSIDADE DE LISBOA  
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**“CONNECTED 24/7”: *OFF-WORK HOURS TECHNOLOGY*  
*ASSISTED JOB DEMAND* E O BEM-ESTAR NO TRABALHO: O  
PAPEL MEDIADOR DA RELAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA**

**Inês Guedes Correia**

**Dissertação orientada pela Professora Doutora Vânia Carvalho**

**MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA**

**Área de Especialização em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das  
Organizações**

**2019**

## **Agradecimentos**

Professora Doutora Vânia Carvalho,

Queria agradecer-lhe por me ter guiado neste percurso tão importante, mesmo estando na fase mais bonita da sua vida, nunca deixou de me acompanhar e de me motivar. Muito obrigada!

Professora Doutora Maria José Chambel,

A si Professora, um enorme agradecimento, por me ter “acolhido” e por todo o acompanhamento que me deu. Foi de facto um prazer ter trabalhado consigo. Muito obrigada!

Mãe, Pai e Mauro,

Em vocês tenho os meus maiores apoiantes, aqueles com quem poderei contar para o resto da vida. O vosso apoio incondicional, ao longo deste percurso, apenas o demonstrou novamente. Obrigada por estarem sempre comigo!

Rafael,

Não tenho palavras para te agradecer todo o apoio e carinho que me deste durante este meu percurso. Constantemente a relembrar-me do motivo pelo qual me esforço e me dedico e acreditando em mim como ninguém. Muito obrigada. O meu refúgio!

Marta,

O nosso percurso, nos últimos 5 anos, só fez sentido porque o completámos e vivenciámos juntas. Uma amizade que se revelou de uma importância imensa e que irei preservar para sempre. Muito obrigada por todo o apoio incondicional!

Aos que estiveram sempre comigo,

Cada um de vocês representa uma parte muito grande da minha experiência académica, desde do primeiro dia que estamos juntos e nos apoiamos em tudo. Obrigada por todos os risos, conversas e, acima de tudo, obrigada pela vossa amizade!

## Índice

<b>Resumo</b>	<b>iv</b>
<i>Abstract</i>	<b>iv</b>
<b>Introdução</b>	<b>1</b>
<b>Enquadramento Teórico</b>	<b>2</b>
<i>Off-work hours technology assisted job demand</i>	2
<i>Off-work hours technology assisted job demand</i> e o Bem-Estar no trabalho	3
O papel mediador do conflito trabalho-família	6
O papel mediador do enriquecimento trabalho-família	7
<b>Método</b>	<b>10</b>
Procedimento e Amostra	10
Medidas	11
Análise de Dados	13
<b>Resultados</b>	<b>14</b>
Análise Fatorial Confirmatória	14
Valores Médio, Desvio-Padrão e Correlações entre as Variáveis em Estudo	15
Modelo de Equações Estruturais	16
<b>Discussão</b>	<b>18</b>
Limitações e Sugestões para Estudos Futuros	20
Implicações	21
<b>Referências Bibliográficas</b>	<b>23</b>

## **Índice de Tabelas**

<b>Tabela 1</b> – Análise Fatorial Confirmatória	14
<b>Tabela 2</b> – Média, Desvio-Padrão (DP) e Correlações (r) entre as Variáveis em Estudo	16
<b>Tabela 3</b> – Modelo de Equações Estruturais	17

## **Índice de Figuras**

<b>Figura 1</b> – Modelo de Mediação Parcial (coeficientes estandardizados)	18
---	----

## Resumo

O presente estudo tem como principal objetivo analisar a relação entre *off*-TAJD e o Bem-Estar dos colaboradores – *burnout* e *engagement* – assim como explorar a relação entre *off*-TAJD e o *burnout*, analisando o papel mediador do CTF e explorar a relação entre *off*-TAJD e o *engagement*, analisando o papel mediador do ETF na relação entre as duas. No total foram analisadas 338 respostas de colaboradores de uma empresa de serviços a operar em Portugal, não sendo corroboradas as hipóteses em estudo. Os resultados evidenciam que as *off*-TAJD se relacionam positivamente com o *engagement*, e apresenta uma relação indireta com o *burnout*, só havendo relação aquando da presença do conflito trabalho-família. Mais, a relação entre *off*-TAJD e *engagement* é fortalecida aquando da presença do enriquecimento trabalho-família. Os resultados alcançados contribuem para a literatura ao fornecerem uma nova perspetiva nos efeitos positivos das *off*-TAJD e nas suas implicações no Bem-Estar dos indivíduos, bem como no Balanço Trabalho-Família, tendo como modelo a Teoria de Conservação de Recursos. Também as implicações praticas, limitações e sugestões para estudos futuros são apresentadas.

**Palavras-chave:** *off*-TAJD; *Burnout*; *Engagement*; CTF; ETF

## Abstract

The aim of the present study is to analyse the relation between *off*-TAJD and the well-being – *burnout* and *engagement* - of employees, as well as analyse the relation between *off*-TAJD and *burnout* and the mediator role of work-to-family conflict (WFC) and analyse the relation between *off*-TAJD and *engagement* and the mediator role of work-to-family enrichment (WTE). A total of 338 answers were analysed from a services company in Portugal, and the hypothesis were not corroborated. The results showcase the positive relation between *off*-TAJD and *engagement* and an indirect relation between *off*-TAJD and *burnout*, that only exists when WFC is present. Furthermore, the relation between *off*-TAJD and *engagement* is stronger when WTE is present. The results contribute to the literature by allowing a better understanding on the positive effects of the *off*-TAJD on the employees well-being and work-to-family balance, using the Conservation of Resources Theory as framework. Some practical implications, limitations and suggestions for future studies are also presented.

**Keywords:** *off*-TAJD; *Burnout*; *Engagement*; WTC; WTE

## Introdução

O Mundo atual encontra-se em mutação constante através da globalização e desenvolvimento tecnológico (Vostal, 2014), conduzindo a que as organizações também experienciem os desafios atuais. Existe um aumento da competição global e inovações tecnológicas, levando a mudanças drásticas na forma como os indivíduos e organizações trabalham (Molino, Cortese & Ghislieri, 2019). Considera-se que o desenvolvimento sustentável é fundamental na promoção de organizações saudáveis e para o desenvolvimento de condições que promovam o bem-estar dos colaboradores (Di Fabio, 2017). Este desenvolvimento global promove mudanças na forma como os indivíduos experienciam e organizam o seu trabalho e vida pessoal (Valcour & Hunter, 2005), levando ao aumento de indivíduos sem um horário de trabalho tradicional, implicando trabalhar ao fim do dia, noites e fins-de-semana (Derks & Bakker, 2014).

A utilização de tecnologia, fora do horário de trabalho, e para realização de tarefas suplementares referente ao mesmo, é designada como *off-work hours Technology-Assisted Job Demand (off-TAJD)*, sendo esta concebida como uma exigência do trabalho (Emanuel et al., 2018; Molino, Cortese, & Ghislieri, 2019). Neste sentido, literatura apresenta evidências de as *off-TAJD* se relacionarem com a exaustão e o *burnout*, pois a utilização de tecnologia promove dificuldade no indivíduo em lidar com a sobrecarga de informação e em desligar-se psicologicamente do trabalho (Derks & Bakker, 2014; Derks, van Mierlo e Schmitz, 2014; Emanuel et al., 2017). Posto isto, torna-se relevante analisar a implicação da relação trabalho-família na relação entre *off-TAJD* e o Bem-Estar dos colaboradores. As *off-TAJD*, por implicarem consumo de recursos energéticos dos indivíduos, fazem com que este tenha menos possibilidade de desempenhar o seu papel familiar de forma eficaz, promovendo o Conflito Trabalho-Família e o consequente *burnout* (Carvalho & Chambel, 2017). No entanto, o Bem-Estar dos colaboradores não pode ser apenas analisado pela ausência de doença (i.e. *burnout*), mas também pelos níveis de realização e motivação que os mesmos apresentam (i.e. *engagement*) (Schaufeli & Bakker, 2004). Assim, considerando que uma situação de elevadas exigências envolve a perda de recursos, como ocorre com as *off-TAJD*, estas não só favorecem o aparecimento de *burnout*, como prejudicam o *engagement* (Hu, Schaufeli & Taris, 2011). Posto isto, o estudo analisou também a relação entre *off-TAJD* e o *engagement*, bem como o papel mediador do ETF.

Deste modo, e tendo por base a Teoria da Conservação de Recursos (COR) (Hobfoll, 2011), o presente estudo tem como objetivos analisar a relação entre *off*-TAJD e o Bem-Estar dos colaboradores – *burnout* e *engagement* – bem como explorar a relação entre *off*-TAJD e o *burnout*, analisando o potencial efeito mediador do CTF e explorar a relação entre *off*-TAJD e o *engagement*, analisando o potencial efeito mediador do ETF na relação entre as duas. O intuito da realização do estudo é de contribuir para a literatura referente às variáveis estudo, a nível teórico e informativo, e colmatar limitações apresentadas em investigações anteriores. Por outro lado, contribui ao nível prático através de intervenções direcionadas para a promoção do Bem-Estar dos colaboradores, intervenções ao nível das *off*-TAJD e práticas de balanço trabalho-família.

## **Enquadramento Teórico**

### ***Off-Work Technology Assisted Job Demand (off-TAJD)***

A rápida e contínua evolução de novas tecnologias marca o atual mundo do trabalho (Emanuel, Molino, Colombo, Cortese & Ghislieri, 2018), das quais se destacam os *smartphones* e os *tablets* como as ferramentas de comunicação mais recentes, desempenhando um papel fulcral e dinâmico no trabalho (Ghislieri, Emanuel, Molino, Cortese, & Colombo, 2017). Todos os avanços alcançados contribuem para uma alteração no modo como as pessoas experienciam e organizam o seu trabalho e a sua vida pessoal (Valcour & Hunter, 2005), levando a um crescente número de trabalhadores sem um horário de trabalho típico, podendo incluir trabalhar fins do dia, noites e fins-de-semana (Derks & Bakker, 2014). Deste modo, as novas tecnologias são vistas como um grande recurso para as organizações, pois permitem aos trabalhadores estenderem o seu horário de trabalho e não ficarem limitados às fronteiras tradicionais (Emanuel et al., 2018). Por um lado, os trabalhadores têm um maior controlo sobre onde e quando realizar o trabalho (Derks, Bakker, Peters & van Wingerden, 2016). No entanto, em contrapartida, as organizações elevam as expetativas sobre os trabalhadores e esperam uma disponibilidade quase imediata, mesmo em momentos de descanso pessoal (Derks & Bakker, 2014). Deste modo, a utilização de ferramentas tecnológicas, fora do horário de trabalho, para a realização de tarefas suplementares referente ao mesmo, a qual é designada como *off-work hours Technology-Assisted Job Demand* <sup>1</sup>(*off*-TAJD), pode ser considerada como

---

<sup>1</sup> Optou-se pela não tradução do termo *off-work hours Technology-Assisted Job Demand* por não se ter encontrado um termo na Língua Portuguesa que o substituísse.



uma exigência do trabalho (Emanuel et al., 2018; Molino, Cortese, & Ghislieri, 2019), constituindo uma fonte de *stress* para os colaboradores (Emanuel et al., 2017). De facto, Mahapatra e Pati (2018) referem-se ao efeito das *off*-TAJD como *technostress*, isto é, o *stress* experienciado pelos colaboradores devido à utilização de Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC), o qual irá diminuir a sua produtividade, satisfação com o trabalho e qualidade do trabalho executado.

### ***Off-Work Technology Assisted Job Demand* e o Bem-estar no trabalho**

O uso de tecnologia fora do local de trabalho pode fazer com que o indivíduo sinta dificuldade em lidar com a sobrecarga de informação e em desligar-se psicologicamente do trabalho, desencadeando exaustão e *burnout* (Derks & Bakker, 2014; Derks, van Mierlo e Schmitz, 2014; Emanuel et al., 2017).

O termo *burnout*, estado negativo no trabalho, é entendido como uma síndrome multidimensional que está associado com a exposição prolongada a *stressores* no local de trabalho (Maslach, 2003; Melamed, Shirom, Toker, Berliner & Shapira, 2006). Inicialmente, a investigação referente ao *burnout* considerava que este era uma síndrome exclusiva dos trabalhadores com contacto direto com pessoas (e.g. professores, enfermeiros, médicos, polícias ou assistentes sociais) (Shirom, 2002). Contudo, atualmente é amplamente reconhecido que o *burnout* é transversal às diferentes áreas e profissões (Schaufeli & Enzmann, 1998; Shirom & Melamed, 2006).

Shirom e Melamed (2006) definem o *burnout*, entendendo-o como um estado afetivo que se caracteriza por três dimensões nucleares: exaustão física, que se refere ao sentimento de cansaço físico e baixos níveis de energia face ao trabalho; exaustão cognitiva, caracterizando-se por sentimentos de desgaste cognitivo face ao trabalho, sendo este visível devido a uma diminuição da capacidade de concentração e pensamento; e a exaustão emocional, caracterizando-se por sentimentos de desgaste emocional que se traduz na falta de energia, por parte do indivíduo, para se envolver em relacionamentos interpessoais com colegas de trabalho e diminuição da sensibilidade face às necessidades dos outros (Melamed, Shirom, Toker, Berliner & Shapira, 2006)

A ocorrência de *burnout* está associada à exposição frequente do indivíduo a situações de *stress* profissional crónico e a acontecimentos diários *stressantes* que promovem o decréscimo contínuo dos seus recursos energéticos de *coping* (Melamed, Shirom, Toker, Berliner & Shapira, 2006; Shirom, 2002). O *burnout* apresenta elevados custos para as

organizações, sociedades e para a sociedade, em geral, uma vez que se encontra associado a problemas de saúde como doenças cardiovasculares (Melamed, Shirom, Toker, Berliner & Shapira, 2006), aumento do risco de desenvolver diabetes tipo 2 (Melamed, Shirom, Toker & Shapira, 2006), elevados graus de absentismo (Ahola et al., 2008), intenção de saída da organização e *turnover* (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001), fraco desempenho no trabalho (Taris, 2006) e incapacidade crónica (Ahola, Toppinen-Tanner, Huuhtanen, Koskinen, & Väänänen, 2009).

Todavia, o bem-estar dos colaboradores não pode ser analisado exclusivamente pelo *burnout*, mas também pelos níveis de *engagement* que estes apresentam (Schaufeli & Bakker, 2004). O *engagement* caracteriza-se por ser o estado positivo de realização afetivo e motivacional sentido pelos trabalhadores (Maslach & Leiter, 1997). O *engagement* pode ser definido como sendo um constructo tridimensional composto por vigor, dedicação e absorção (Carvalho, 2016). O vigor caracteriza-se por elevados níveis de energia, resistência mental, persistência e empenho na realização do trabalho. A dedicação refere-se a um elevado envolvimento no trabalho, traduzindo-se em sentimentos de orgulho, entusiasmo, relevância e desafio profissional. A absorção refere-se a um sentimento de felicidade e concentração no trabalho, onde o tempo passa rápido e há uma dificuldade em desligar-se do trabalho (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006). Contrariamente ao que acontece com colaboradores que sofrem de *burnout*, os colaboradores com *engagement* demonstram uma maior ligação e energia com o seu trabalho e sentem-se capazes de lidar com as exigências associado ao mesmo (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006). Deste modo, o *engagement* refere-se a um estado persistente e prolongado que não se foca em nenhum objeto, evento ou comportamento específico (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006). Inicialmente, o *engagement* e o *burnout* eram vistos como constructos diretamente opostos, isto é, o *engagement* era o antídoto positivo do *burnout* (Carvalho, 2016). Todavia, uma perspetiva distinta defende que os constructos são independentes e negativamente correlacionados de uma forma moderada (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006).

A Teoria da Conservação dos Recursos (COR) é considerada uma das teorias principais para entender a génese tanto do *burnout* como do *engagement*. Esta rege-se pela premissa de que todos os indivíduos procuram obter, reter, aumentar e proteger o que lhes é importante, isto é os seus recursos (Hobfoll, 2011; Hobfoll, Halbesleben, Neveu & Westman, 2018). Hobfoll (1989, 2002) define recursos como os objetos, características pessoais, condições ou energias que o indivíduo valoriza (e.g. autoestima,

saúde, paz interior, entre outros), podendo ser também os meios utilizados para obter o que se valoriza (e.g. dinheiro, suporte social, entre outros). Esta teoria defende que o *stress* poderá ocorrer em três contextos distintos: 1) perante situações que ameaçam a perda de recursos individuais; 2) perante situações de perda real de recursos individuais; 3) quando há um investimento significativo em ganhar recursos e não se consegue alcançar o pretendido (Hobfoll, Halbesleben, Neveu & Westman, 2018). A presente teoria guia-se através de dois princípios chave: “*princípio da primazia da perda dos recursos*” – quando um indivíduo está perante a mesma quantidade de ganhos e perdas, as perdas apresentam-se como sendo mais salientes que os ganhos – sendo através deste primeiro princípio que se enquadra o aparecimento do *burnout*. O “*princípio do investimento de recursos*” – enfatiza a importância de os indivíduos investirem recursos com intuito de se protegerem de eventuais perdas. Deste modo, quantos mais recursos os indivíduos possuírem, menos vulneráveis estão à perda dos mesmos e maior capacidade têm para obter novos recursos (Hobfoll, 2011). Posto isto e através do segundo princípio, o *engagement* é compreendido como um ganho de recursos constante (Carvalho, 2016).

À luz do primeiro pressuposto da Teoria de Conservação de Recursos- *pressuposto da primazia da perda dos recursos* – a *off-TAJD* poderá conduzir ao *burnout* pois as suas implicações negativas no bem-estar dos trabalhadores sobrepõem-se às positivas. O sentimento de exaustão, dificuldade em se separar psicologicamente do trabalho, necessidade de estar constantemente ligado e a responder a questões de trabalho, conduzem a um sentimento de *burnout* (Derks & Bakker, 2014; Derks, van Mierlo e Schmitz, 2014; Emanuel et al., 2017; Molino, Cortese, & Ghislieri, 2019), pois os ganhos da utilização de tecnologia (e.g. maior liberdade para se escolher onde e quando se trabalha ou conseguir acompanhar o trabalho independentemente do local físico onde se encontre) não se conseguem sobrepor às perdas.

Considerando as implicações negativas das *off-TAJD*, o indivíduo não tem a capacidade de se sentir ligado ao trabalho, de se sentir envolvido no mesmo e de revelar níveis de energia elevados, afetando assim os seus níveis de *engagement*. Que seja do nosso conhecimento, não existem estudos que analisem a relação entre as *off-TAJD* e o *engagement*, no entanto seguindo o *pressuposto da primazia da perda de recursos*, considerou-se, neste estudo, que as *off-TAJD* não só apresentam uma relação positiva com o *burnout*, como apresentam uma relação negativa com o *engagement*. De facto, a presença de elevadas exigências que envolvem perda de recursos, como ocorre na

situação de *off*-TAJD, não só pode favorecer o aparecimento de *burnout*, como prejudicar o *engagement* (Hu, Schaufeli & Taris, 2011).

Deste modo, surgem as duas primeiras hipóteses do estudo:

H1a: A *off*-TAJD relaciona-se positivamente com o *burnout*

H1b: A *off*-TAJD relaciona-se negativamente com o *engagement*

## **O papel mediador do conflito trabalho-família**

O maior acesso à tecnologia e a prevalência do uso de instrumentos tecnológicos conduz a que as fronteiras entre o trabalho e a família sejam cada vez menos definidas, levando ao aumento do risco da incapacidade de gerir a vida familiar e a laboral (Derks, van Duin, Tims, & Bakker, 2015).

A perspetiva negativa da relação trabalho-família tem sido a mais analisada na literatura, identificando como conceito principal o Conflito Trabalho-Família (CTF). Greenhaus e Beutell (1985, p.77) definem CTF como “*uma forma de conflito inter-papel em que as pressões exercidas pelos papéis do domínio trabalho e da família são mutuamente incompatíveis em algum aspeto.*”. O CTF baseia-se na teoria dos papéis e esta defende que nem é possível corresponder às expetativas de desempenho nos diferentes papéis, devido ao facto de os indivíduos desempenharem múltiplos papéis na sua vida (Kanh, Wolfe, Quinn, Snoek, & Rosenthal, 1964). Goode (1960) identifica a hipótese da escassez de recursos como um pressuposto do modelo de CTF. Esta assume que os indivíduos possuem recursos tangíveis ou intangíveis limitados (e.g. tempo, atenção, energia) e quando estes são aplicados às exigências do desempenho de um domínio, menos recursos estão disponíveis para se aplicar no desempenho do outro domínio. Posto isto, quantos mais papéis um indivíduo adota, mais recursos dispensa e menos tem disponíveis para outros domínios (Carvalho, 2016).

Greenhaus e Beutell (1985) distinguiram três tipos diferentes de conflito, a saber: o conflito com base no tempo (*time-based*), advém do tempo dispensado para a realização de atividades que pertencem a um domínio e a falta de tempo para a realização de atividades no outro domínio (e.g. um pai que trabalhe por turnos e não consegue acompanhar o filho nas atividades escolares); o conflito com base na pressão (*strain-based*), ocorre quando a pressão exercida num domínio afeta o desempenho no outro domínio (e.g. uma noite mal dormida devido ao filho estar a chorar constantemente provoca irritabilidade e cansaço, fazendo com que o indivíduo não se sinta tão produtivo

no trabalho); e o conflito baseado no comportamento (*behavior-based*), que se refere à incompatibilidade entre os comportamentos esperados em cada um dos domínios, levando a uma dificuldade de ajustamento de comportamentos quando se muda de um domínio para o outro (e.g. no trabalho de uma mulher pode-lhe ser exigido uma postura mais séria e firme, mas em família espera-se uma mãe carinhosa e atenta).

De acordo com Ghislieri e colaboradores (2017), a *off*-TAJD conduz à intrusão do trabalho na vida pessoal do colaborador, impedindo que este obtenha o descanso necessário. O uso contínuo de tecnologia, a monitorização constante de notificações e a tendência de responder imediatamente a *emails* impacta, de forma negativa, o equilíbrio entre o trabalho e a família (Derks *et al.*, 2015), promovendo o conflito trabalho-família. Por outro lado, o CTF promove o aumento do desgaste psicológico (Carvalho & Chambel, 2016) e está relacionado com altos níveis de exaustão emocional (Jawahar, Kisamore, Stone, & Rahn, 2012; Wang, Liu, Wang, & Wang, 2012), resultando em *burnout*. Deste modo, podemos considerar que as *off*-TAJD, por implicarem o consumo de recursos energéticos e de atenção do indivíduo, deixam-no com menos possibilidade de desempenhar o seu papel familiar de forma eficaz, levando-o a perceber CTF, o qual por sua vez, favorece o aparecimento do *burnout* (Carvalho & Chambel, 2017).

Assim, apresenta-se a seguinte hipótese:

H2a: O CTF medeia a relação entre as *off*-TAJD e o *burnout*

## **O papel mediador do enriquecimento trabalho-família**

No entanto, através da evolução da psicologia e o crescente interesse da investigação na relação trabalho-família surgiu a emergência de um novo paradigma. Contrariamente ao que acontece na teoria CTF, o novo paradigma foca-se nas forças, e não nas fraquezas, do potencial dos indivíduos e dos sistemas sociais (Greenhaus & Powell, 2006), bem como na existência de sinergias positivas entre o domínio do trabalho e da família (Carvalho, 2016). O paradigma positivo da relação trabalho-família assenta no pressuposto que o envolvimento do indivíduo em diversos papéis não é prejudicial, mas sim benéfico para o mesmo. A teoria da acumulação de papéis (Sieber, 1974) e a hipótese expansionista (Barnett & Hyde, 2001; Marks, 1977) são os pilares da abordagem positiva.

A teoria da acumulação de papéis (Sieber, 1974) apresenta quatro tipos de resultados positivos derivados do envolvimento do indivíduo em múltiplos papéis. O primeiro resultado refere-se aos privilégios únicos que o indivíduo adquire devido ao desempenho

de um papel, assim quantos mais papéis o indivíduo adote, mais benefícios terá para si (e.g. ter uma profissão que exige viajar muito permite que o indivíduo conheça novas culturas, e ser permite adquirir um maior conhecimento sobre o desenvolvimento humano); O segundo defende que o envolvimento em múltiplos papéis fornece um sentimento de segurança ao indivíduo pois em situações de risco num dos papéis, tem o suporte nos restantes domínios (e.g. se o indivíduo se divorciar poderá ter o apoio dos colegas de trabalho e amigos); O terceiro refere-se à variedade de recursos que o indivíduo possui derivado da sua inclusão em múltiplos papéis pois os recursos de um papel poderão melhorar o desempenho num outro papel (e.g. um indivíduo que faça muitos trabalhos manuais e criativos com os filhos poderá aplicar a criatividade no seu trabalho); O quarto resultado apresentado refere-se ao enriquecimento pessoal que o indivíduo beneficia por desempenhar diversos papéis. A participação em diferentes papéis sociais permite, ao indivíduo, conhecer novas perspetivas e ideias e isso torna-o um sujeito com uma mentalidade mais aberta e flexível. Por seu turno, a hipótese expansionista (Barnett & Hyde, 2001; Marks, 1977) defende que os recursos tempo e energia se podem expandir para outros papéis pois são suficientes para se usar em múltiplos papéis. Neste sentido, esta hipótese complementa a teoria da acumulação de recursos e contraria a hipótese de escassez de recursos que fundamenta o aparecimento do CTF.

Voydanoff (2001) identifica três formas nas quais a participação do indivíduo em múltiplos papéis poderão conduzir a resultados positivos, a saber: as experiências vividas no trabalho e na família produzem efeitos aditivos no bem-estar do indivíduo, sendo que a acumulação de papéis apresenta efeitos benéficos no bem-estar físico e psicológico do indivíduo (Barnett & Hyde, 2001); a participação em ambos os papéis, trabalho e família, produz um efeito atenuador quando o indivíduo experiencia *stress* em um dos papéis (e.g. se o indivíduo sente *stress* no trabalho, a sua família irá apoiar e ajudar a ultrapassar o momento); e as experiências vivenciadas num dos papéis sociais (e.g. família) produzem experiências e resultados positivos no outro papel (e.g. trabalho).

A vertente positiva da relação trabalho-família e o seu desenvolvimento deu origem a diferentes conceitos: contágio positivo (*positive spillover*; Crouter, 1984; Grzywacz, 2000); valorização (*enhancement*; Ruderman, Ohlott, Panzer, & King, 2002); facilitação (Frone, 2003; Wayne, Musisca, & Fleeson, 2004); o enriquecimento trabalho-família (ETF, Greenhaus & Powell, 2006; Carlson et al., 2006). Apesar de existirem estes múltiplos constructos para definir a relação positiva entre o trabalho e a família, na

presente investigação usou-se o conceito de enriquecimento trabalho-família por ser o que mais se destaca pela sua consistência e valor empírico (Carvalho, 2016) e pelo interesse em se entender o eventual efeito das *off*-TAJD na relação trabalho-família. Este conceito foi definido como “*a medida na qual as experiências num papel melhoram a qualidade de vida noutro papel*” (Greenhaus & Powell, 2006, p. 73), e tal como acontece no CTF, o ETF é considerado um fenómeno bidirecional pois o enriquecimento pode ser da família para o trabalho como do trabalho para a família (Greenhaus & Powell, 2006).

O modelo de Greenhaus & Powell (2006) tem como base a teoria de acumulação de papéis (Siber, 1974) e a hipótese expansionista (Barnett & Hyde, 1977) acima descritas. Tendo em consideração estes pressupostos, os autores desenvolveram três especificidades. Primeiramente, identificam cinco ganhos para o indivíduo que advêm da interação entre o trabalho e a família, sendo eles: competências e perspetivas (e.g., *coping skills*, capacidade de lidar com as situações, respeito pelas diferenças individuais, desenvolvimento de relações, valorização de diferenças culturais); recursos psicológicos e físicos (e.g., autoestima, autoeficácia, otimismo, saúde física); recursos sócio-capital (e.g., informação, *networking*); flexibilidade (e.g., gestão do tempo e adoção de esquemas de trabalho flexível); e recursos materiais (e.g., dinheiro, presentes). Seguidamente, o modelo identifica os dois mecanismos pelos quais os recursos acima descritos promovem o ETF. O mecanismo instrumental sugere que os recursos gerados num domínio produzem um efeito (instrumental) direto no outro domínio. Contrariamente, no mecanismo afetivo observa-se relações indiretas, pois os recursos alcançados num domínio produzem um efeito (afetivo) indireto no outro domínio. A terceira especificidade do modelo refere-se ao facto de os indivíduos aplicarem mais recursos nos papéis mais significativos na sua vida. Assim, os indivíduos aplicam recursos num papel (A) para outro papel (B) – mecanismo instrumental – quando o papel B se revela importante e significativo para a sua vida. No mesmo sentido, o efeito positivo no papel A promove um alto desempenho no papel B quando este é significativo para o sujeito – mecanismo afetivo.

Considerando que o número de horas despendidas a trabalhar, através de objetos tecnológicos, promovem efeitos nefastos no bem-estar do indivíduo (Derks & Bakker, 2014; Derks, van Mierlo e Schmitz, 2014; Emanuel et al., 2017; Molino, Cortese, & Ghislieri, 2019), e de acordo com a COR e o *pressuposto da primazia da perda dos recursos*, prevê-se que as *off*-TAJD se relacionem negativamente com o ETF, devido às suas implicações negativas na relação entre o trabalho e a família. Por sua vez, os recursos

referentes ao ETF melhoram os níveis de *engagement* (Hakanen *et al.*, 2011) e potenciam a motivação dos indivíduos (Carvalho & Chambel, 2017). Deste modo, podemos considerar que o investimento e perda de recursos envolvidos com as *off*-TAJD vão prejudicar a transferência de recursos adquiridos no desempenho da atividade profissional para o desempenho do papel familiar (i.e. o ETF), o qual por sua vez, constitui um mecanismo de ganho de recursos que favorece o *engagement* (ten Brummelhuis & Bakker, 2012).

Assim, apresenta-se a seguinte hipótese:

H2b: O ETF medeia a relação entre as *off*-TAJD e o *engagement*

## **Método**

### **Procedimento e Amostra**

A recolha de dados para o presente estudo procedeu-se no âmbito de um estudo integrado de diagnóstico de riscos psicossociais, realizado devido a um protocolo entre a empresa e a Faculdade de Psicologia, coordenado pela Professora Maria José Chambel. Os dados foram recolhidos numa empresa de serviços a operar em Portugal, no mês de Outubro de 2018. De salientar que, para o presente estudo, apenas foram utilizadas algumas variáveis do estudo original. No que se refere à recolha de dados, a Direção da empresa enviou um *e-mail* a todos os seus colaboradores, explicando os objetivos do estudo, e apelando à participação de todos, sendo que neste *e-mail* era disponibilizado um *link* de acesso ao questionário. O preenchimento do questionário não ultrapassava os 15 minutos. Neste sentido, foi assegurado que a participação de todos os colaboradores era voluntária, o anonimato e confidencialidade eram garantidos e, não existiria qualquer recompensa associada à resposta do questionário.

A amostra obtida para o presente estudo, contou com a participação de 338 colaboradores (63%), no universo total de 533 colaboradores da empresa. A amostra é constituída de forma equilibrada, no que se refere ao género dos participantes, sendo que 47,3% dos colaboradores são do sexo feminino e 52,7% do sexo masculino. No que se refere à idade, a maioria dos participantes tem uma idade entre os 30 e os 39 anos (32,2%), 27,8% tem uma idade compreendida entre os 40 e os 49 anos, 20,1% tem uma idade entre os 50 e os 59 anos, 12,7% tem uma idade entre os 20 e os 29 anos, e apenas 7,1% tem uma idade superior a 60 anos. Grande parte dos colaboradores (70,4%) indica ter filhos, sendo que 24,9% têm filhos com idades compreendidas entre 1 e 6 anos, 17,8% com idade



superior a 18 anos, 12,6% com idade entre os 7 e 11 anos, 10,4% com idade entre os 12 e os 18, e apenas 5,6% com menos de 1 ano de idade. Uma percentagem elevada dos colaboradores trabalham na empresa entre 1 ano e os 10 anos (49,9%), 24,3% trabalham na empresa entre os 11 e os 20 anos, 23,4% trabalham na empresa há mais de 20 anos, e apenas 3% estão na empresa há menos de 1 anos. Face ao tipo de horário que têm na empresa, a maioria dos colaboradores afirmam ter um horário flexível (75,4%), sendo que 24,6% dos colaboradores indicam ter um horário fixo. No que toca à área de trabalho, foram obtidas respostas de colaboradores do quadro superior (57,7%), da direção e chefia (21,9%), da área técnico-administrativa (7,7%), da área técnico-operacional (6,5%) e, cerca de 6,2% das respostas referem-se a outras áreas. Por fim, relativamente ao distrito de trabalho, 93,5% dos colaboradores exercem funções em Lisboa, 5,9% no Porto, e 0.6% exercem em Coimbra.

## **Medidas**

***Off-Work Technology Assisted Job Demand.*** Tendo por base o instrumento de medida de Ghislieri et al. (2017), originalmente com três itens, a versão portuguesa foi utilizada pela primeira vez no presente estudo. A escala utilizada é composta por três itens, a saber: *Respondo a chamadas de trabalho e/ou e-mails fora do horário de trabalho*, *Respondo a chamadas de trabalho e / ou emails durante o fim-de-semana ou em dias que não trabalho* e *Respondo a chamadas de trabalho e / ou emails durante as férias*. Os participantes responderam através de uma escala de *Likert* de cinco pontos (1=*Nunca* a 5=*Muitas vezes*), apresentado esta escala um índice de consistência interna de .92.

***Conflito Trabalho-Família.*** Esta variável foi analisada tendo por base o instrumento de medida de Carlson, Kacman e Williams (2000), originalmente com 14 itens, tendo sido utilizada uma escala previamente validada na população portuguesa (Vieira, Lopez & Matos, 2013) e utilizada em estudos recentes (Neto et al., 2016; Carvalho & Chambel, 2016; Carvalho & Chambel, 2017). No presente estudo, apenas foram utilizados 10 itens (e.g. *O meu trabalho afasta-me, mais do que eu gostava, das atividades pessoais/familiares* e *Quando chego a casa vindo do emprego, estou demasiado cansado(a) fisicamente para realizar as tarefas/responsabilidades familiares ou da minha vida pessoal*). Os participantes responderam através de uma escala de *Likert* de

cinco pontos (1=*Quase nunca* a 5=*Quase sempre*), apresentando esta escala um índice de consistência interna de .94.

***Enriquecimento Trabalho-Família.*** Para a medição desta variável, foram utilizados nove itens da versão portuguesa do instrumento de medida de Carlson, Kacman, Wayne e Grzywacz (2006). A presente escala fora utilizada em outros estudos anteriores em Portugal (Carvalho & Chambel, 2014; Carvalho & Chambel, 2017). São exemplos de itens: *O meu envolvimento com o meu trabalho ajuda-me a compreender diferentes pontos de vista e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família*, e *O meu envolvimento com o meu trabalho faz-me sentir feliz e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família*. Foi pedido aos participantes que avaliassem o grau em que concordam com as afirmações, através de uma escala de *Likert* de 1 (*Discordo totalmente*) a 5 (*Concordo totalmente*), apresentando um índice de consistência interna de .94.

***Burnout.*** A presente escala foi medida utilizando um total de 9 itens, retirados do *Shirom-Melamed Burnout Measure* (SMBM) (Armon, Shirom & Melamed, 2012; Shirom & Melamed, 2006). A versão portuguesa deste instrumento já tinha sido utilizada em estudos anteriores (e.g. Baganha, Gomes & Esteves, 2016; Reis, Gomes & Simões, 2018). O instrumento avalia o *burnout* através de três escalas, no entanto, no presente estudo foram utilizadas duas subescalas de exaustão – exaustão física constituída por 4 itens (e.g. *Quando acordo de manhã, sinto-me sem energia para ir trabalhar* e *Sinto-me cansado(a) pelo meu trabalho*) e exaustão cognitiva constituída por 5 itens (e.g. *Tenho dificuldades de concentração* e *Sinto que não estou “focado(a)” no meu pensamento*). Os participantes no estudo avaliaram a frequência com que experienciavam cada uma das afirmações utilizando uma escala de *Likert* de sete pontos (1=*Nunca* a 7=*Todos os dias*). Os valores mais elevados revelam maiores níveis de exaustão física e cognitiva. A escala de *burnout* apresenta um índice de consistência interna ( $\alpha=.91$ ), bem como as subescalas de exaustão física e cognitiva ( $\alpha=.82$  e  $\alpha=.90$ , respetivamente).

***Engagement.*** Esta escala foi medida utilizando um total de nove itens, desenvolvidos originalmente pelos autores Schaufeli, Bakker e Salanova (2006). A tradução portuguesa deste instrumento já tinha sido utilizada em estudos anteriores (e.g. Chambel, Lopes & Batista, 2016). São exemplos de itens: *No meu trabalho, sinto-me cheio(a) de energia* e *Quando acordo de manhã, sinto-me bem por ir trabalhar*. Os participantes avaliaram

cada item numa escala de *Likert*, de 1 (*Nunca*) a 7 (*Todos os dias*). A presente variável apresentou um bom índice de consistência interna ( $\alpha=.90$ ).

**Variável de controlo.** Estudos realizados anteriormente admitem a possibilidade de se verificar diferenças nos resultados dependendo do sexo dos participantes, quer ao nível do *burnout* e das duas dimensões (exaustão física e cognitiva) (Cordes & Dougherty, 1993), quer ao nível do Conflito Trabalho-família (Byron, 2005; Voydanoff, 2002). Com intuito de acautelar que os resultados tenham explicações alternativas, o sexo dos participantes foi controlado no estudo, através da codificação numa variável em *dummy* (1=mulher; 0=homem).

## **Análise de Dados**

Com o propósito de realizar a análise de dados, foram utilizados dois programas estatísticos, a saber: *IBM Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS 25.0) e *SPSS Analysis of Moment Structures* (AMOS 25.0).

Inicialmente, procedeu-se à análise de valores em falta (*missings*), e após verificar-se que não existiam valores em falta, realizou-se a primeira análise estatística. Através do programa AMOS 25.0 foi realizada a análise fatorial confirmatória (AFC), com o intuito de testar a adequação do modelo de medida com as variáveis latentes (isto é, o modelo de medida que relaciona as variáveis *off-TAJD*, Conflito Trabalho-Família, Enriquecimento Trabalho-Família, *Burnout* e *Engagement*). Para tal, os índices de ajustamento foram analisados, uma vez que para se considerar que o modelo tem um bom ajuste, os valores devem ser iguais ou superiores a .90 – no caso do *Comparative Fit Index* (CFI), do *Tucker Lewis Index* (TLI) e do *Incremental Fit Index* (IFI); e iguais ou inferiores a .08 – no caso do *Root Mean Squared Error of Approximation* (RMSEA) (Byrne, 2013). Seguidamente, confrontou-se o modelo teórico com o modelo de um fator, com o intuito de descartar a hipótese de ocorrer um erro de método comum, isto é, a possibilidade de os resultados derivarem do facto das variáveis terem sido medidas através do mesmo método – o questionário. O modelo de um fator interliga todas as variáveis observadas a uma única variável latente, e o processo decorre através da comparação das diferenças do Qui-Quadrado ( $\chi^2$ ) de ambos os modelos, tal como dos índices de ajustamento do modelo de um fator. De seguida, foram calculadas as correlações de *Pearson* entre todas as variáveis em estudo, bem como os respetivos índices de consistência interna (isto é, alfa

de *Cronbach*). Posteriormente, de forma a realizar o teste de hipóteses, utilizou-se a metodologia de análise dos Modelos de Equações Estruturais (SEM), testando primeiramente o Modelo dos Efeitos Diretos e depois, à condição do resultado ser significativo para a mediação, testar o Modelo Mediado. De forma a testar as hipóteses levantadas no estudo, analisou-se o Modelo de Mediação Total e o Modelo de Mediação Parcial.

## Resultados

### Análise Fatorial Confirmatória

Com o intuito de testar a validade do presente Modelo Teórico realizou-se a análise fatorial confirmatória, recorrendo ao programa AMOS, averiguando se as respostas recolhidas se enquadram no modelo proposto. O Modelo Teórico é composto por cinco variáveis latentes, a saber: *off-TAJD*, *burnout* (exaustão física e exaustão cognitiva como variáveis latentes de segunda ordem), *engagement*, conflito trabalho-família, enriquecimento trabalho-família. O modelo testado apresentou índices de ajustamento adequados ( $\chi^2 (725) = 1741.14$ ,  $p < .01$ ; IFI = .91; TLI = .90; CFI = .91; RMSEA = .06). Com o objetivo de testar a hipótese de erro do método comum, confrontou-se o modelo teórico com o modelo de um fator verificando-se que os índices de ajustamento são desadequados ( $\chi^2 (740) = 7196.99$ ,  $p < .01$ ; IFI = .40; TLI = .37; CFI = .40; RMSEA = .16). Adicionalmente, é possível verificar que o qui-quadrado do modelo de um fator é significativamente superior ao modelo teórico, sendo a diferença entre os dois modelos significativa ( $\Delta\chi^2 (15) = 5455.85$ ,  $p < .01$ ) (ver tabela 1). Por conseguinte, o modelo teórico é aquele que melhor se ajusta aos dados, sendo estes melhor explicados quando se analisam as cinco variáveis em estudo como constructos teóricos diferenciados.

Tabela 1. Análise Fatorial Confirmatória

Modelos	$\chi^2$	$\Delta\chi^2$	IFI	TLI	CFI	RMSEA
Modelo Teórico	$\chi^2 (725)=1741.14^{**}$		.90	.90	.91	.06
		Comparação com				
Modelo 1 Fator	$\chi^2 (740)=7196.99$	o Modelo Teórico	.40	.37	.40	.16
		$\chi^2 (15)=5455.85$				

Nota: \*\*  $p < .01$

## Valores Médios, Desvio-Padrão e Correlações entre as Variáveis em Estudo

Com base nos valores médios e desvio de padrão obtidos (ver tabela 2), é possível observar que os colaboradores recorrem, com alguma frequência, às *off-work hours technology assisted job* ( $M = 3.37$ ,  $DP = 1$ , onde 3 equivale a *Às vezes*). No que diz respeito ao *burnout*, as respostas revelam uma percepção moderadamente baixa, uma vez que apresentou uma média de respostas de 3.37 ( $DP = 1.27$ ), onde o 3 equivale a *Uma vez ou menos por mês*. Contrariamente, registou-se uma percepção positiva de *engagement* ( $M = 5.43$ ,  $DP = 1.10$ , onde 5 equivale a *Uma vez por semana*), o que sugere que os colaboradores sentem-se ligados ao seu trabalho e não vivenciam recorrentes momentos de exaustão. Relativamente ao CTF, as respostas dos colaboradores indicam que este é moderado ( $M = 2.75$ ,  $DP = .89$ , onde 2 equivale a *Poucas vezes*, mas posicionam-se mais próximo do 3, *Algumas vezes*). No que concerne o ETF, é percebido como moderadamente positivo ( $M = 3.32$ ,  $DP = .72$ , onde 3 se refere a *Algumas vezes*).

Através da análise da matriz de correlações, é possível observar que todas as variáveis se correlacionam significativamente entre si ( $p < .01$ ), à exceção da variável *burnout* com o *off-TAJD* e a variável de controlo sexo. A variável *off-TAJD* relaciona-se positivamente com o *engagement* ( $r = .19$ ,  $p < .01$ ), com o CTF ( $r = .27$ ,  $p < .01$ ), e com o ETF ( $r = .13$ ,  $p < .05$ ). No que concerne o *burnout*, este relaciona-se negativamente com o *engagement* ( $r = -.32$ ,  $p < .01$ ) e com o ETF ( $r = -.32$ ,  $p < .01$ ), relacionando-se positivamente com o CTF ( $r = .47$ ,  $p < .01$ ). A variável *engagement* correlaciona-se forma positiva com o ETF ( $r = .62$ ,  $p < .01$ ), e de forma negativa com o CTF ( $r = -.22$ ,  $p < .01$ ). Já o CTF relaciona-se negativamente com a variável ETF ( $r = -.29$ ,  $p < .01$ ). Em suma, os resultados são reveladores de que a variável *off-TAJD* poderá ter um efeito positivo ou negativo nos colaboradores, dependendo da visão que estes têm sobre a mesma. De salientar, que a variável *off-TAJD* mesmo estando associada à variável CTF, não está relacionada com o *burnout*, sugerindo que esta não promove exaustão física e cognitiva.

Tabela 2. Média, Desvio-Padrão (DP) e Correlações (r) entre as Variáveis em Estudo

	Média	DP	r				
			1.	2.	3.	4.	5.
1. Sexo	-	-					
2. <i>off</i> -TAJD	3.37	1	.10				
3. <i>Burnout</i>	3.40	1.27	-.05	-.04			
4. <i>Engagement</i>	5.43	1.10	-.07	.19**	-.32**		
5. CTF	2.75	.89	.01	.27**	.47**	-.22**	
6. ETF	3.32	.72	-.07	.13*	-.32**	.62**	-.29**

Nota: N = 338. Variável *dummy* (1 = mulher e 2 = homem). \*  $p < .05$  (2-tailed); \*\*  $p < .01$  (2-tailed)

### Modelo de Equações Estruturais

Com o intuito de teste as hipóteses do estudo, recorreu-se ao Modelo de Equações Estruturais (MEE). Primeiramente, foi testado o Modelo de Efeitos Diretos, no qual se consideraram as relações entre a variável *off*-TAJD e o *engagement* e *burnout*, sem se estabelecer qualquer relação de mediação com as variáveis mediadoras – CTF e ETF. O modelo apresentou índices de ajustamento desadequados ( $\chi^2(733) = 2168.83$ ,  $p < .01$ , IFI = .87, TLI = .86, CFI = .87, RMSEA = .08), sugerindo a necessidade de se considerarem as variáveis mediadoras na explicação da relação entre as variáveis. Através do Modelo de Efeitos Diretos foi possível observar-se que a variável *off*-TAJD e o *burnout* não apresentam uma relação direta significativa ( $\beta = -.09$ ), não suportando a *Hipótese 1a* levantada. Adicionalmente, observou-se que a variável *off*-TAJD e a variável *engagement*, ao contrário do esperado, apresentam uma relação positiva e significativa ( $\beta = .14$ ,  $p < .05$ ), não suportando a *Hipótese 1b* levantada.

No sentido de testar das hipóteses de mediação, foi calculado o Modelo de Mediação Total que evidenciou um ajustamento dos dados aceitável ( $\chi^2(729) = 1800.04$ ,  $p < .01$ , IFI = .90, TLI = .89, CFI = .90, RMSEA = .07). Seguidamente, foi calculado o Modelo de Mediação Parcial, que se diferencia do anterior pois este adiciona uma ligação direta entre as variáveis, tendo também este evidenciado índices de ajustamento adequados  $\chi^2(727) = 1788.80$ ,  $p < .01$ , IFI = .90, TLI = .89, CFI = .90, RMSEA = .07). Quando comparados os dois modelos, constatou-se que o Modelo de Mediação Parcial demonstrava um melhor ajuste aos dados, em contraste com o Modelo de Mediação Total ( $\Delta\chi^2(3) = 11.24$ ,  $p < .001$ ), mantendo-se neste modelo uma relação direta e positiva entre a variável *off*-TAJD e o *engagement*.

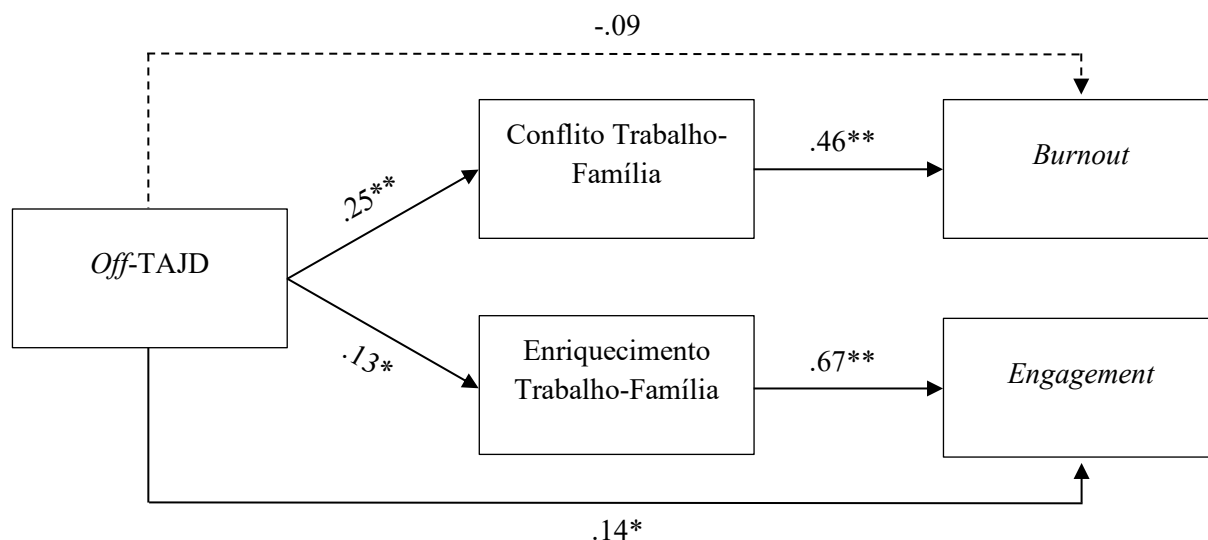
Tabela 3. Modelo de Equações Estruturais

Modelos	$\chi^2$	$\Delta\chi^2$	IFI	TLI	CFI	RMSEA
Modelo	$\chi^2$					
Mediação Total	(729)=1800.04**		.90	.89	.90	.07
Modelo	$\chi^2$	Comparação com o				
Mediação	(727)=1788.80**	Modelo Teórico $\chi^2$	.90	.89	.90	.07
Parcial		(3)=11.24				

Nota: \*\*  $p < .01$

No que concerne a relação entre as variáveis *off-TAJD* e o Conflito Trabalho-Família, esta revelou-se positiva e significativa ( $\beta = .25$ ,  $p < .01$ ), observando-se também uma relação positiva e significativa entre o Conflito Trabalho-Família e o *Burnout* ( $\beta = .46$ ,  $p < .01$ ). Como a relação direta entre a *off-TAJD* e o *burnout* não é significativa não podemos dizer que estamos perante uma mediação, mas sim perante um efeito indireto, considerando que a relação direta entre estas duas variáveis é a primeira condição para a mediação existir, levando à conclusão de que a *Hipótese 2a* também não é suportada. A relação entre as variáveis *off-TAJD* e o Enriquecimento Trabalho-Família é significativa e positiva ( $\beta = .13$ ,  $p < .05$ ) e a relação entre o Enriquecimento Trabalho-Família e o *Engagement* é, também, positiva e significativa ( $\beta = .67$ ,  $p < .01$ ). Por outro lado, mantém-se uma relação direta e significativa entre a *off-TAJD* e o *Engagement* ( $\beta = .14$ ,  $p < .05$ ), sugerindo que estamos perante uma mediação parcial. No entanto, a *Hipótese 2b* é refutada porque a hipótese supunha a existência de uma relação negativa entre a *off-TAJD* e o *engagement* através de uma relação negativa com o Enriquecimento Trabalho-Família e o que se observa é uma relação positiva entre a *off-TAJD* e o *engagement*, a qual é em parte explicada pela relação positiva com o Enriquecimento Trabalho-Família.

Figura 1. Modelo de Mediação Parcial (coeficientes estandardizados)



Nota: \*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$

———— Relação significativa  
 - - - - - Relação não significativa

## Discussão

O presente estudo teve como principal objetivo analisar a relação entre as *off-TAJD* e o Bem-Estar dos colaboradores - *burnout* e *engagement*. Adicionalmente, pretendeu-se explorar a relação entre as *off-TAJD* e o *burnout*, analisando o potencial efeito mediador do CTF na relação entre as duas variáveis e explorar a relação entre as *off-TAJD* e o *engagement*, analisando o potencial efeito mediador do ETF na relação de ambas. Os resultados sugerem que a *off-TAJD* e o *burnout* não apresentam uma relação direta significativa. A relação entre ambas as variáveis só existe aquando da presença do CTF como variável mediadora, verificando-se assim uma relação indireta entre as *off-TAJD* e o *burnout*. Mais, um dos principais resultados do presente estudo prende-se com a *off-TAJD* se relacionar positivamente e significativamente com o *engagement*, verificando-se ainda o efeito de mediador parcial do ETF na relação entre ambas variáveis. Assim, é possível admitir que a *off-TAJD* promove o desenvolvimento de *engagement* não só diretamente, mas também em parte porque promove o ETF. Os resultados obtidos no presente estudo contribuem para a literatura ao permitirem um melhor entendimento do



papel das *off*-TAJD no atual panorama laboral, e da sua relação com o Bem-Estar – *engagement* e *burnout* - e com a Relação Trabalho-Família - CTF e ETF.

Ao contrário do esperado, a *off*-TAJD não revelou uma relação positiva e significativa com o *burnout*, contrariando estudos anteriores que apresentavam uma relação positiva entre a utilização de tecnologia no tempo de lazer e o *burnout* (Derks & Bakker, 2014), mas indo ao encontro de estudos anteriores (e.g. Moline, Cortese & Ghislieri, 2019) que demonstram que a *off*-TAJD não contribui diretamente para a exaustão física e cognitiva do indivíduo, sugerindo assim que a utilização de tecnologia durante o tempo de lazer do indivíduo não promove diretamente exaustão como tem sido considerado até então. De acordo com o *pressuposto da primazia da perda dos recursos* (Hobfoll, 2011), seria expectável que responder a *e-mails* ou telefonemas para resolver assuntos de trabalho durante o tempo de lazer corresponderia a uma situação de perda de energia, a qual conduziria a maior exaustão, isto é, *burnout*. No entanto, a inexistência de uma relação significativa entre a *off*-TAJD e o *burnout* destaca a necessidade de entender o papel de outras variáveis nesta explicação, como é o caso do CTF no presente estudo.

Também de acordo com este *pressuposto da primazia da perda dos recursos* (Hobfoll, 2011), seria expectável que a *off*-TAJD apresentasse uma relação negativa com o *engagement*, pois a presença de elevadas exigências prejudicaria o desenvolvimento de entusiasmo e dedicação ao trabalho. No entanto e contrariamente ao esperado, neste estudo observou-se que a *off*-TAJD tem uma relação positiva e significativa com o *engagement*, o que sugere que a *off*-TAJD poderá ser vista, pelo indivíduo, como uma exigência desafiadora e que permite maior flexibilidade, fazendo de si um recurso e não uma exigência (Schaufeli, & Taris, 2014). O facto do indivíduo ter à sua disposição um recurso - meios tecnológicos - para a realização do trabalho poderá ser visto como uma mais valia que lhes permite comunicar de forma rápida e eficaz quando necessário, fomentando sentimento de acessibilidade e eficácia.

Por outro lado, e embora não tenhamos observado a esperada mediação do CTF na relação entre *off*-TAJD e *burnout*, é possível observar a existência de uma relação indireta, significando que a *off*-TAJD poderá contribuir para a intrusão na vida pessoal do colaborador e que a monitorização constante de notificações ou *e-mails* prejudiquem o balanço trabalho-família, surgindo o CTF. O impacto do CTF no *burnout* já é conhecido na literatura (e.g. Carvalho & Chambel, 2017) e sabe-se que este está relacionado com altos níveis de exaustão. Posto isto, a *off*-TAJD não impacta diretamente o *burnout*, mas se resultar em CTF então resultará em sentimento de exaustão, através de relação indireta.

Um dos principais contributos do presente estudo prende-se com a observada mediação parcial do ETF entre a *off*-TAJD e o *engagement*. Que seja do nosso conhecimento, o presente estudo é o primeiro a analisar a relação entre *off*-TAJD e *engagement*, demonstrando a possibilidade de que os indivíduos percecionam a utilização de tecnologia como um recurso que lhes permite maior flexibilidade e acessibilidade quando necessário. Assim e à luz da Teoria da Conservação dos Recursos (Hobfoll, 2011) e do *princípio do investimento de recursos*, é possível admitir que resolver problemas do trabalho no tempo de lazer através de *off*-TAJD é vista como um ganho que se traduz em um recurso para combater eventuais exigências. Considerando que a *off*-TAJD é percecionada como um recurso, esta é vista como uma oportunidade de transferir recursos e afetos positivos do trabalho para a vida familiar (i.e. ETF), a qual resulta, por sua vez, em maior entusiasmo e dedicação com a própria atividade profissional (i.e. *engagement*), demonstrando assim o seu impacto positivo na relação trabalho-família e no bem-estar do indivíduo. Posto isto, é possível concluir que a *off*-TAJD, quando percecionada como um recurso que fornece flexibilidade e acessibilidade, promove maior sentimento de enriquecimento na relação trabalho-família, e que por sua vez, aumenta o sentimento de *engagement* potenciando os níveis de motivação do indivíduo.

### **Limitações e Sugestões para Estudos Futuros**

O presente estudo carece de algumas limitações que deverão ser tidas em conta. A primeira limitação refere-se à utilização da medida *off*-TAJD, qual se refere apenas à perceção dos participantes acerca da frequência da utilização das tecnologias nos períodos de lazer, não permitindo conhecer como os trabalhadores avaliam essa utilização. Assim, seria importante em estudos futuros desenvolver uma medida de *off*-TAJD que nos permitisse conhecer a perceção dos indivíduos sobre a mesma e os mecanismos por detrás da sua utilização e avaliação.

A segunda limitação, refere-se ao fato do estudo ser transversal não permitindo o estabelecimento de relações causais entre as variáveis. A realização no futuro de um estudo longitudinal poderia contribuir para o conhecimento da influência da *off*-TAJD na relação entre o trabalho e a família.

A terceira limitação prende-se com a natureza da amostra em causa. Embora a amostra recolhida represente 63% da totalidade dos trabalhadores da organização em estudo, esta apenas se limita a uma única empresa. A possibilidade de uma generalização fica

comprometida, sendo importante a realização de novos estudos que estudem estas variáveis em diferentes empresas e em diferentes sectores organizacionais.

Uma quarta limitação a apontar refere-se à falta de recolha de dados específicos no que se refere a quantas chamadas são realizadas ou rececionadas e quantos *emails* são respondidos, em tempo de lazer, pelos indivíduos. A recolha de informação mais concreta poderia ser importante para se compreender uma possível relação entre a perceção de bem-estar e a quantidade exata de tempo passada a trabalhar em tempo de lazer.

A quinta limitação refere-se ao facto de não se ter incluído no estudo a análise das fronteiras dos indivíduos, isto é, compreender como estes gerem a sua vida pessoal e laboral. Em futuros estudos será interessante analisar a relação entre as diferentes estratégias de gestão de fronteiras utilizadas pelos indivíduos e as *off-TAJD* e o seu impacto no bem-estar no trabalho (*engagement* e *burnout*) dos colaboradores.

Por fim, o presente estudo analisou a relação entre as *off-TAJD* e a relação entre o trabalho e a família. Assim, seria relevante que estudos futuros analisassem o impacto de chamadas pessoais e mensagens, durante o horário de trabalho, na relação entre a família e o trabalho e o seu impacto no bem-estar do indivíduo.

## **Implicações**

Não obstante das limitações mencionadas anteriormente, o presente estudo apresenta implicações práticas relevantes.

Primeiramente, o facto das *off-TAJD* não apresentarem uma relação direta com o *burnout* indica que estas não são percecionadas como exigências causadoras de exaustão. No entanto, a existência de uma relação indireta entre ambas as variáveis através do CTF suporta a ideia de que mesmo não havendo uma relação direta, há possibilidade de surgirem efeitos nefastos ao longo do tempo. Assim sendo, as políticas adotadas pelas organizações deverão ser no sentido de manter esta relação inexistente, não aumentando expectativas de disponibilidade por parte do colaborador fora do seu horário de trabalho. A chefia apresenta um papel de relevância neste aspeto, sendo fundamental que estes adotem comportamentos que promovam a conciliação trabalho-família. Em segundo lugar, a relação positiva entre a *off-TAJD* e o *engagement* é indicativo de que os indivíduos percecionam a possibilidade de trabalhar fora do seu horário de trabalho como um recurso importante para si. Deste modo, as organizações deverão adotar práticas no sentido de manter esta relação positiva, dando oportunidade de uma maior flexibilidade

de horários e fazendo com que o indivíduo sinta que a organização não espera determinados comportamentos fora do período laboral.

Posto isto, torna-se imperativo que as organizações e as suas chefias trabalhem no sentido de desenvolver uma cultura que promova o bem-estar dos colaboradores e a conciliação trabalho-família. As políticas adotadas deverão demonstrar que os trabalhos fora de horas não é uma exigência nem é expectável que aconteça, fazendo com que este seja uma exceção e utilizado quando for visto como necessário e não uma rotina.

## Referências Bibliográficas

- Ahola, K., Kivimäki, M., Honkonen, T., Virtanen, M., Koskinen, S., Vahtera, J., & Lönnqvist, J. (2008). Occupational burnout and medically certified absence: A population-based study of Finnish employees. *Journal of Psychosomatic Research*, 64, 185–193.
- Ahola, K., Toppinen-Tanner, S., Huuhtanen, P., Koskinen, A., & Väänänen, A. (2009). Occupational burnout and chronic work disability: An eight-year cohort study on pensioning among Finnish forest industry workers. *Journal of affective disorders*, 115(1-2), 150-159.
- Armon, G., Shirom, A., & Melamed, S. (2012). The Big Five personality factors as predictors of changes across time in burnout and its facets. *Journal of Personality*, 80(2), 403-427.
- Baganha, C., Gomes, A. R., & Esteves, A. (2016). Stresse ocupacional, avaliação cognitiva, burnout e comprometimento laboral na aviação civil. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 17(2), 265-281.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American psychologist*, 56(10), 781.
- Byrne, B. M. (2013). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (2nd Ed). New York: Routledge.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249–276.

- Carlson, D. S., Kacmar, M. K., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 131–164.
- Carvalho, V. S. (2016). *A relação trabalho-família: O desafio para ontem*. Dissertação de Doutoramento. Lisboa, Portugal: Universidade de Lisboa.
- Carvalho, V. S., & Chambel, M. J. (2014). Work-to-family enrichment and employees' wellbeing: High performance work system and job characteristics. *Social Indicators Research*, 119(1), 373–387. doi:0.1007/s11205- 013-0475-8
- Carvalho, V. S., & Chambel, M. J. (2016). Perceived high-performance work systems and subjective well-being: Work-to-family balance and well-being at work as mediators. *Journal of Career Development*, 43(2), 116-129.
- Carvalho, V. S., & Chambel, M. J. (2017). Work–Family Conflict and Enrichment Mediates the Relationship Between Job Characteristics and Well-Being at Work With Portuguese Marine Corps. *Armed Forces & Society*, 44(2), 301-321.
- Chambel, M. J., Lopes, S., & Batista, J. (2016). The effects of temporary agency work contract transitions on well-being. *International archives of occupational and environmental health*, 89(8), 1215-1228.
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), 621-656.
- Crouter, A. C. (1984). Spillover from family to work: The neglected side of the work-family interface. *Human relations*, 37(6), 425-441.
- Derks, D., & Bakker, A. B. (2014). Smartphone use, work–home interference, and burnout: A diary study on the role of recovery. *Applied Psychology*, 63(3), 411-440.

- Derks, D., Bakker, A. B., Peters, P., & van Wingerden, P. (2016). Work-related smartphone use, work–family conflict and family role performance: The role of segmentation preference. *Human Relations*, 69(5), 1045-1068.
- Derks, D., van Duin, D., Tims, M., & Bakker, A. B. (2015). Smartphone use and work–home interference: The moderating role of social norms and employee work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(1), 155-177.
- Derks, D., van Mierlo, H., & Schmitz, E. B. (2014). A diary study on work-related smartphone use, psychological detachment and exhaustion: Examining the role of the perceived segmentation norm. *Journal of occupational health psychology*, 19(1), 74.
- Di Fabio, A. (2017). The psychology of sustainability and sustainable development for well-being in organizations. *Frontiers in Psychology*, 8, 1534.
- Emanuel, F., Molino, M., Colombo, L., Cortese, C., & Ghislieri, C. (2018). Exhaustion and turnover in the current labour market: the role of job insecurity and use of technology after work.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. *Handbook of occupational health psychology*, 7, 143-162.
- Ghislieri, C., Emanuel, F., Molino, M., Cortese, C. G., & Colombo, L. (2017). New technologies smart, or harm work-family boundaries management? Gender differences in conflict and enrichment using the JD-R theory. *Frontiers in psychology*, 8, 1070.
- Goode, W. J. (1960). A theory of role strain. *American sociological review*, 483-496.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.

- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of management review*, 31(1), 72-92.
- Grzywacz, J. G. (2000). Work-family spillover and health during midlife: is managing conflict everything?. *American Journal of Health Promotion*, 14(4), 236-243.
- Hakanen, J. J., Peeters, M. C., & Perhoniemi, R. (2011). Enrichment processes and gain spirals at work and at home: A 3-year cross-lagged panel study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(1), 8-30.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of general psychology*, 6(4), 307-324.
- Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of resource caravans and engaged settings. *Journal of occupational and organizational psychology*, 84(1), 116-122.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103-128.
- Hu, Q., Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2011). The job demands–resources model: An analysis of additive and joint effects of demands and resources. *Journal of vocational behavior*, 79(1), 181-190.
- Jawahar, I. M., Kisamore, J. L., Stone, T. H., & Rahn, D. L. (2012). Differential effect of inter-role conflict on proactive individual's experience of burnout. *Journal of Business and Psychology*, 27(2), 243-254.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.



- Leiter, M. P., & Durup, M. J. (1996). Work, home, and in-between: A longitudinal study of spillover. *The Journal of applied behavioral science*, 32(1), 29-47.
- Mahapatra, M., & Pati, S. P. (2018). Technostress Creators and Burnout: A Job Demands-Resources Perspective. In *Proceedings of the 2018 ACM SIGMIS Conference on Computers and People Research* (pp. 70-77). ACM.
- Marks, S. R. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American sociological review*, 921-936.
- Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Current directions in psychological science*, 12(5), 189-192.
- Maslach, C., & Leiter, M. (1997). *The truth about burnout*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Melamed, S., Shirom, A., Toker, S., Berliner, S., & Shapira, I. (2006). Burnout and risk of cardiovascular disease: Evidence, possible causal paths, and promising research directions. *Psychological bulletin*, 132(3), 327.
- Melamed, S., Shirom, A., Toker, S., & Shapira, I. (2006). Burnout and risk of type 2 diabetes: a prospective study of apparently healthy employed persons. *Psychosomatic medicine*, 68(6), 863-869.
- Molino, M., Cortese, C. G., & Ghislieri, C. (2019). Unsustainable working conditions: The association of destructive leadership, use of technology, and workload with workaholism and exhaustion. *Sustainability*, 11(2), 446.
- Neto, M., Carvalho, V. S., Chambel, M. J., Manuel, S., Miguel, J. P., & Reis, M.F. (2016). Work-family conflict and employee well-being over time: The loss spiral effect. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 58(5), 429-435.

- Reis, S., Gomes, A. R., & Simões, C. (2018). Stress e Burnout em Professores: Importância dos Processos de Avaliação Cognitiva. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 19(2), 208-221.
- Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., Panzer, K., & King, S. N. (2002). Benefits of multiple roles for managerial women. *Academy of Management journal*, 45(2), 369-386.
- Siebert, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American sociological review*, 567-578.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. Washington, DC: Taylor & Francis.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. In *Bridging occupational, organizational and public health*(pp. 43-68). Springer, Dordrecht.
- Shirom, A. (2002). Job related burnout: A review. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology*, 45–264. Washington, DC: American Psychological Association.
- Shirom, A., & Melamed, S. (2006). A comparison of the construct validity of two burnout measures among two groups of professionals. *International Journal of Stress Management*, 13(2), 176-200.

- Taris, T. W. (2006). Is there a relationship between burnout and objective performance? A critical review of 16 studies. *Work & Stress*, 20(4), 316-334.
- Ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work–home interface: The work–home resources model. *American Psychologist*, 67(7), 545.
- Valcour, P. M., & Hunter, L. W. (2005). Technology, organizations, and work-life integration. In E. E. Kossek & S. J. Lambert (Eds.), *Work and Life Integration: Organizational, Cultural, and Individual Perspective* (pp. 61-84). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Vieira, J.M., Lopez, F.G., & Matos, P.M. (2013). Further validation of work-family conflict and work-family enrichment scales among Portuguese working parents. *Journal of Career Assessment*, 22, 329–344
- Vostal, F. (2014). Towards a social theory of acceleration: Time, modernity, critique. *Revue Européenne des Sciences Sociales. European Journal of Social Sciences*, (52-2), 235-249.
- Voydanoff, P. (2001). Incorporating community into work and family research: A review of basic relationships. *Human Relations*, 54(12), 1609-1637.
- Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work-family interface and work, family, and individual outcomes: An integrative model. *Journal of Family Issues*, 23(1), 138-164.
- Wang, Y., Liu, L., Wang, J., & Wang, L. (2012). Work-family conflict and burnout among Chinese doctors: the mediating role of psychological capital. *Journal of occupational health*, 1204130247-1204130247.
- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work–family experience: Relationships of the big five to work–family conflict and facilitation. *Journal of vocational behavior*, 64(1), 108-130.